

Job & Karriere

ZEITUNGSGRUPPE KÖLN
 Kölner Stadt-Anzeiger
 Römische Rundschau **EXPRESS**

Ihr qualifizierter Stellenmarkt

Geförderte Weiterbildung

Für Qualifizierungen gibt es finanzielle Unterstützung JASNA REZO-FLANZE UND CHRISTIANE BRÜNJES

Angesichts der demografischen Entwicklung bleibt die Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften weiterhin hoch. Berufliche Bildung als wichtiges Instrument der Fachkräftesicherung gewinnt somit stetig an Bedeutung. Doch wie kann berufliche Bildung finanziert werden? Welche Fördermöglichkeiten gibt es und wie und wo kann man diese beantragen?

Tatsächlich gibt es Förderprogramme für Unternehmen, Beschäftigte und Arbeitssuchende, die mit öffentlichen Geldern aus EU-, Bundes- oder Landesmitteln finanziert werden. Nachfolgend werden einige Fördermöglichkeiten vorgestellt, die als Übersicht, Anregung und oder auch Hilfestellung dienen können.

Bildungsprämie und Bildungsscheck

Die Bildungsprämie des Bundes und der Bildungsscheck NRW, beide finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), zählen zu den aktuell wichtigsten öffentlichen Fördermitteln für Beschäftigte und auch für Unternehmen. Hierbei können Weiterbildungskosten mit jeweils 50 Prozent, maximal 500 Euro bezuschusst werden.

Beim individuellen Bildungsscheck des Landes NRW können Beschäftigte mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von maximal 30 000 Euro beziehungsweise 60 000 Euro bei gemeinsam Veranlagten, die in einem Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten arbeiten, gefördert werden. Bestimmte Zielgruppenkriterien müssen ebenfalls erfüllt werden.

Beim betrieblichen Bildungsscheck können klein- und mittelständische Unternehmen den Scheck für ihre Mitarbeitenden unter der Voraussetzung beantragen, dass sie die Restkosten der Weiterbildung tragen. Das Arbeitnehmerbruttodes zu fördernden Beschäftigten darf 39 000 Euro im Jahr nicht überschreiten. Unternehmen können maximal 10 Bildungsschecks innerhalb von zwei Kalenderjahren für ihre Mitarbeiter beantragen. Selbstständige und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes sind von der Förderung ausgeschlossen.



Ohne Qualifizierung und Weiterbildung läuft heute nichts mehr.

FOTO: ISTOCK



LINKS

Bildungsprämie, Bildungsscheck:
www.bildungspraemie.info
www.bildungsscheck.nrw.de
 Aufstiegs-BAföG/AFBG:
www.aufstiegs-bafog.de

Die Zielgruppe der Bildungsprämie sind Beschäftigte, die mindestens 15 Stunden wöchentlich arbeiten und deren zu versteuerndes Jahreseinkommen bis 20 000 Euro oder bis 40 000 Euro bei gemeinsam Veranlagten beträgt. Die Bildungsprämie fördert auch Selbstständige und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes. Bildungsscheck und Bildungsprämie werden nur nach vorangehender Beratung und vor Beginn der Weiterbildung von den Bildungsberatungsstellen ausge-

stellt. In der Kölner Region sind dies für beide Förderprogramme die Beratungsstellen der IHK, HWK, Lernenden Region, VHS und für den Bildungsscheck BfMf e.V. und PHOENIX e.V.

Das sogenannte Aufstiegs-BAföG nach dem AFBG (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz) ist eine Förderung für Interessenten mit abgeschlossener Berufsausbildung und -praxis oder mit mehrjähriger Berufspraxis. Gefördert werden öffentlich-rechtliche Aufstiegs-

fortbildungen verschiedener Berufsbe-
 reiche wie Meister, Techniker, Fachwirte,
 die in Voll-, Teilzeit oder Fernkursen mit
 mindestens 400 Unterrichtsstunden statt-
 finden. Der Zuschuss beträgt 40 Prozent
 der Kosten der Lehrgangs- und Prüfungs-
 gebühren. Wahlweise erfolgt die Finan-
 zierung der Restkosten über ein zins-
 günstiges Darlehen, von dem bei bestan-
 dener Prüfung zusätzlich 40 Prozent er-
 lassen werden. Zudem werden Sonder-
 kationen unter besonderen Fördervo-
 raussetzungen angeboten.

Auch für Menschen im Leistungsbe-
 zug des Sozialgesetzbuches II steht das
 Fördermittel der beruflichen Weiterbil-
 dung zur Verfügung. Ziel ist sowohl die
 Deckung des Fachkräftemangels als auch
 die nachhaltige Integration in den Ar-
 beitsmarkt durch Qualifikation der Men-
 schen. Das Jobcenter Köln veröffentlicht
 hierzu in Kooperation mit der Agentur für
 Arbeit jährlich eine Bildungszielplan-
 nung. Die Bildungsziele, Qualifizie-
 rungsinhalte und Kapazitäten für Bil-
 dungsgutscheine werden laufend den ar-
 beitsmarktlichen Entwicklungen ange-
 passt.

Prämie bei erfolgreichem Abschluss

Seit 1. August 2016 ist die Förderung von
 Grundkompetenzen zur Vorbereitung einer
 Umschulung möglich. Hier können
 Defizite etwa bei der Deutschen Sprache
 oder Mathematik aufgearbeitet werden.
 Ebenfalls neu eingeführt wurde die Prä-
 mienzahlung für den erfolgreichen Ab-
 schluss einer Umschulung. Arbeitneh-
 merinnen und Arbeitnehmer, die an einer
 nach § 81 SGB III geförderten berufli-
 chen Weiterbildung teilnehmen, die zu ei-
 nem Abschluss in einem Ausbildungsber-
 uf führt, für den nach bundes- oder lan-
 desrechtlichen Vorschriften eine Ausbil-
 dungsdauer von mindestens zwei Jahren
 festgelegt ist, erhalten folgende Prämien,
 wenn die Maßnahme vor Ablauf des 31.
 Dezember 2020 beginnt. Nach Bestehen
 einer in diesen Vorschriften geregelten
 Zwischenprüfung gibt es eine Prämie von
 1000 Euro und nach Bestehen der Ab-
 schlussprüfung eine Prämie von 1500
 Euro.

NACHRICHTEN

Entwicklung des Arbeitsmarkts im Januar

Die Bundesanstalt für Arbeit, BA,
 berichtet, der Arbeitsmarkt sei gut
 ins neue Jahr gestartet. Die Zahl der
 arbeitslosen Menschen sei im Januar
 allein aus jahreszeitlichen Gründen
 gestiegen. Die Zahl der arbeitslosen
 Menschen habe von Dezember auf
 Januar um 209 000 auf 2.777 000
 zugenommen. Im Durchschnitt der
 letzten drei Jahre sei die Arbeitslo-
 sigkeit im Januar um 256 000 gestie-
 gen. Saisonbereinigt ergebe sich ein
 Rückgang von 26 000 im Vergleich
 zum Vormonat. Gegenüber dem Vor-
 jahr seien 143 000 weniger Men-
 schen arbeitslos gemeldet gewesen.
www.bildungsspiegel.de (EB)

Vier von zehn arbeiten atypisch

Atypische Beschäftigung stagniere
 auf hohem Niveau. Arbeitsmarktfors-
 cher könnten die Entwicklung recht
 präzise beschreiben, doch eine gene-
 relle Erklärung für die Verbreitung
 von Teilzeit, Befristung, Minijobs,
 Leiharbeit oder Solo-Selbstständig-
 keit fehle noch, so die Hans Böckler
 Stiftung. Deutschland stehe nicht al-
 lein da. Überall in Europa hätten sich
 in den vergangenen beiden Jahr-
 zehnten atypische Arbeitsverhältnis-
 se ausgebreitet. Vollzeit, unbefristet,
 sozialversichert – so arbeiteten nur
 noch gut 60 der Beschäftigten in der
 EU. Der europäischen Erhebung
 über die Arbeitsbedingungen zufol-
 gen, müssten sie sich meist mit un-
 terdurchschnittlichen Konditionen
 zufriedengeben. Besonders, was Ar-
 beitsplatzsicherheit, Entlohnung,
 berufliche Weiterbildung und be-
 triebliche Interessenvertretung be-
 treffe. (EB)

Investition in Integration von Geflüchteten

Mehr staatliche Unterstützung beim
 Deutschlernen und weitere Investi-
 tionen in die Bildung von Geflüchte-
 ten verbessern nicht nur deren Inte-
 gration in den deutschen Arbeits-
 markt, sondern lohnen sich langfris-
 tig auch für die öffentlichen Haus-
 halte. Das geht aus einer aktuellen
 Studie des Deutschen Instituts für
 Wirtschaftsforschung (DIW Berlin)
 und des Instituts für Arbeitsmarkt-
 und Berufsforschung (IAB) hervor.
 Zusätzliche Investitionen von 3,3
 Milliarden Euro in Sprachkenntnisse
 und Bildung der 2015 zugewanderten
 Flüchtlinge könnten die fiskalischen
 Kosten bis zum Jahr 2030 um
 elf Milliarden Euro reduzieren.
Studie: <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb0217.pdf> (EB)

KONTAKT

**Die Karriereredaktion
erreichen Sie unter:**
 Tel.: 0221/224-3063
 E-Mail: stellenredaktion@mds.de

**Wenn Sie eine Anzeige
aufgeben möchten:**
 Tel.: 0221/925864-10
 E-Mail: service@mv-rheinland.de

**Antworten auf Chiffreanzeigen
bitte an:**
chiffre@mv-rheinland.de

NACHGEFRAGT

Wer trägt die Kosten?

Frau Stock, der Kölner Arbeitsmarkt entwickelt sich in den letzten Jahren sehr positiv. Immer mehr Menschen stehen in Beschäftigung, die Auftragsbücher der Unternehmen sind voll. Ist da nicht produktives Arbeiten wichtiger als Weiterbildung?

Selbstverständlich müssen die Unter-
 nehmer in erster Linie ihre Produkte her-
 stellen und ihre Dienstleistungen liefern. Da
 sie dies aber auch mittel- und langfristig
 erfolgreich machen möchten, ist eine vor-
 ausschauende Personalplanung wichtig.
 Und dazu gehört, dass gut qualifizierte
 Mitarbeiter, meist ausgebildete Fachkräf-
 te, im Unternehmen vorhanden sind. Die
 Nachfrage nach Fachkräften ist in allen
 Branchen hoch, sodass gute Mitarbeiter-
 innen und Mitarbeiter am besten selbst
 aus- und weitergebildet werden, da sie
 auf dem Arbeitsmarkt oft nicht zur Verfü-
 gung stehen. Weiterbildung ist das Instru-
 ment um den eigenen Fachkräftebedarf
 zu decken und produktiv zu arbeiten.

*Die Unternehmen, die ausreichend Fach-
kräfte beschäftigen, müssen sich also kei-
ne Sorgen machen?*



Roswitha Stock, Vorsitzende der Ge-
schäftsführung, Arbeitsagentur Foto: Privat

Mit der fortschreitenden Digitalisierung
 ändern sich Berufsbilder und ihre Anfor-
 derungen etwa alle drei bis fünf Jahre.
 Lebenslanges Lernen und betriebsnahe
 Aus- und Weiterbildungsangebote sind
 die wichtigsten Entwicklungen im Perso-
 nalwesen, um die Kenntnisse der Mitar-
 beiter aktuell zu halten. Eine Berufsausbil-
 dung ist heute keine Garantie mehr für
 einen Arbeitsplatz auf Lebenszeit. Ohne

Anpassungen trägt die Ausbildung heute
 nicht mehr durch ein ganzes Berufsleben.
 Immer mehr Unternehmen erkennen das
 und investieren in die eigenen Mitarbei-
 ter. Wer gute Leute hat, muss dafür sor-
 gen, dass die Qualifikation aktuell bleibt.

*Weiterbildungsangebote sind kostspielig.
Kleine Betriebe kommen schnell an ihre
Grenzen. Wer soll das finanzieren?*

Wir haben unsere Fördermöglichkeiten
 ausgebaut. So können Weiterbildungskosten
 in Kleinstbetrieben mit unter zehn
 Beschäftigten komplett übernommen
 werden – unabhängig vom Lebensalter
 der Beschäftigten und unabhängig davon,
 ob die Schulungszeit in der regelmäßigen
 Arbeitszeit liegt. Es gibt verschiedenste
 Leistungen, die Möglichkeiten für Ar-
 beitnehmerinnen und Arbeitnehmer so-
 wie für Arbeitgeber sind noch längst
 nicht ausgeschöpft. Am besten ist es,
 wenn die Personalverantwortlichen oder
 die Weiterbildungsinteressierten zum Te-
 lefonhörer greifen und uns anrufen. Im
 Gespräch lassen sich die individuellen
 Fragestellungen am schnellsten klären.
 Das Interview führte Bianca Winter